

## MP N° 1.109/2022 MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS

### **EM QUE MOMENTO PODERÃO SER UTILIZADAS:**

Poderão ser utilizadas durante o período de enfrentamento das consequências do estado de calamidade pública decretadas em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal, e desde que reconhecido pelo Poder Executivo federal.

### **E, POR QUANTO TEMPO AS EMPRESAS PODERÃO SE UTILIZAR DAS MEDIDAS?**

A empresa poderá se utilizar das medidas pelo prazo de até 90 (noventa) dias, prorrogáveis enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal. Entretanto, o período de adesão/adoção das medidas depende do que for disposto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, entre outros parâmetros, o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

### **QUAIS SÃO AS MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS:**

As medidas trabalhistas alternativas que poderão ser adotadas, por empregados e empresas são o **teletrabalho**, a **antecipação de férias individuais**, a **concessão de férias coletivas**, o **aproveitamento e a antecipação de feriados**, o **banco de horas**, e a **suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS**. Abaixo seguem informações sobre cada uma das modalidades:

### **a) TELETRABALHO**

Durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência a empresa poderá realizar a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou trabalho remoto, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial. Devem ser observados os conceitos previstos no artigo 75-B da CLT, podendo esta medida ser utilizada, também, para aprendizes e estagiários, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos. Fica dispensado, também, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

**A alteração do regime de trabalho depende de comunicação/notificação ao empregado,** seja ela na forma escrita ou por meio eletrônico, deve ser feita com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos, bem como as disposições em relação ao reembolso, ao empregado, de possíveis despesas oriundas do trabalho serão previstas em contrato escrito firmado previamente, ou dentro do prazo de 30 dias contado da mudança do regime de trabalho.

Caso a empresa forneça os equipamentos em regime de comodato e/ou realize o pagamento de serviços de infraestrutura para o trabalho remoto do empregado, estas verbas não terão natureza salarial. Se o oferecimento do regime de comodato não for possível pelo empregador o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição.

Ainda há a previsão nesta MP de que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado não configura tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual, ou em ACT ou CCT.

### **b) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

**A empresa, a seu critério, e durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá conceder/antecipar férias individuais a seus empregados,** mesmo que estes não tenham o período aquisitivo completo, desde que realize a comunicação prévia ao empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência, na forma escrita, ou por meio eletrônico, o período de gozo. As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

Empresa e empregado poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

O pagamento da remuneração das férias concedidas antecipadamente, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável, neste caso, o pagamento com dois dias de antecedência.

A conversão de 1/3 em abono pecuniário (comumente conhecida como “venda das férias”) dependerá de anuênciia da empresa. Tanto esta verba, quanto o adicional de 1/3 sobre férias, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderão ser pagos após a concessão das férias, a critério do empregador, até a data em que é devido o 13º salário, ou seja, 20 de dezembro.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas (que serão abordadas no tópico seguinte), se ainda não pagos serão quitados juntamente com as verbas rescisórias devidas. Para o caso de rescisão a pedido do empregado (pedido de demissão), os valores das férias antecipadas gozadas referentes ao período que não tenha sido adquirido pelo empregado poderão ser descontadas das verbas rescisórias.

**c) CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

**A empresa, a seu critério e durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderá conceder férias coletivas para todos os seus empregados ou para setores específicos** devendo, entretanto, realizar a comunicação por escrito, ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, não havendo necessidade de comunicação ao Sindicato profissional e ao Ministério da Economia.

De acordo com o texto da MP não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (dois períodos), nem o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos exigidos pela CLT para as férias coletivas. Entretanto, deve ser observado o período mínimo de 5 (cinco) dias corridos, assim como ocorre com a concessão das férias individuais (antecipação).

**Durante o período de validade previsto pela MP será permitida a concessão de férias coletivas por prazo superior a 30 (trinta) dias.**

Também se aplicam às férias coletivas os mesmos preceitos citados anteriormente relativos a:

- pagamento da remuneração das férias, que poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável, neste caso, o pagamento com dois dias de antecedência;
- pagamento até a data em que é devido o 13º salário, ou seja, 20 de dezembro, do adicional de 1/3 sobre férias, bem como o Abono Pecuniário (conversão de 1/3 em pecúnia) que, nos termos desta MP, depende da concordância do empregador;
- desconto, nas verbas rescisórias, dos valores das férias antecipadas gozadas, referentes ao período que não tenha sido adquirido pelo empregado, em caso de rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado (pedido de demissão).

**d) APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

**Por decisão da empresa e durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência** poderá ser antecipado o gozo dos feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, desde que os empregados abrangidos pela medida sejam notificados/comunicados por escrito, ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. Deve haver a indicação expressa dos feriados antecipados/aproveitados.

Os feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, podem ainda ser utilizados para compensação de saldo em banco de horas.

**e) BANCO DE HORAS**

**Fica autorizada, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência,** a interrupção das atividades e a constituição de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, que será formalizado por escrito na forma de acordo individual ou ACT, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses a contar da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

A empresa poderá determinar a forma de compensação do saldo contido no Banco de horas, desde que respeitados os limites de prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, não excedendo 10 horas de jornada diária, independentemente de negociação coletiva ou acordo individual. Poderá, ainda, ser estabelecida a compensação aos finais de semana, inclusive aos domingos, desde que a empresa possua autorização para o trabalho neste dia.

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

**f) A SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DOS RECOLHIMENTOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS;**

Enquanto perdurar o estado de calamidade, o ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até 04 (quatro) competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal.

As empresas poderão se beneficiar desta prerrogativa independentemente do seu número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia.

Ainda, para o pagamento as empresas poderão contar com a realização do depósitos relativos às competências suspensas em até seis parcelas, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos legais, de acordo com os prazos e condições previstas/estabelecidas no ato do Ministério do Trabalho e Previdência, desde que realizados na data prevista para o recolhimento mensal devido.

Em caso de rescisão contratual que autorize o saque do FGTS no período de suspensão/parcelamento do FGTS, a empresa deverá, em relação ao respectivo empregado, recolher as parcelas suspensas, dentro do prazo legal para quitação das obrigações rescisórias.

Na hipótese de suspensão da exigibilidade do FGTS aqui tratada o prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos do FGTS, vencidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, ficará suspenso por cento e vinte dias, bem como os prazos dos certificados de regularidade emitidos até a data de publicação do citado ficarão prorrogados por noventa dias.

O inadimplemento dos valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa sujeita a empresa devedora à multa e aos encargos previstos na Lei 8.036/1990 desde a data originária do vencimento. Além disso, o inadimplemento ensejará no bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS.

# **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDAS EM ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**



Além das medidas trabalhistas alternativas a MP traz a previsão de possibilidade de instituição, pelo Poder Executivo federal, do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

A adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda observará o disposto no regulamento, que estabelecerá a forma e o prazo durante o qual o Programa poderá ser adotado, observadas as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

O prazo para adoção do Programa será de até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

A MP nº 1.109/2022 possibilita para as empresas a adoção das seguintes medidas em casos de calamidade pública:

- o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Bem;
- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para a adoção de qualquer das medidas, as empresas devem se atentar para o seguinte:

**a)** O acordo de redução proporcional de jornada de trabalho, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser celebrados por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), ou acordo individual escrito entre empresa e empregado, e podem ser aplicados aos contratos de trabalho, inclusive de aprendizagem e de jornada parcial, celebrados até a data de publicação do regulamento instituidor do Programa Emergencial de manutenção do emprego e da renda;

**b)** Se após a pactuação de acordo individual houver a celebração de CCT, ou ACT com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deve-se considerar a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva e, a partir da data de entrada em vigor da CCT, ou ACT prevalecem as condições estipuladas na negociação coletiva;

***IMPORTANTE:*** se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

**c)** Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto na MP, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data da sua celebração;

**d)** A empresa deve realizar o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado por meio físico ou eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos da data de início da vigência da redução proporcional da jornada e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;

**e)** A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos a contar: da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado, ou; da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução, ou suspensão do contrato de trabalho pactuado.

Ainda, em relação à redução de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho acima citadas, devem as empresas observar e se atentar para o cumprimento dos seguintes requisitos específicos:

## **1) REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS**

- A empresa poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- A empresa deve preservar e respeitar o valor do salário-hora de trabalho;
- **A redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita nos seguintes percentuais: 25% (vinte e cinco por cento); 50% (cinquenta por cento); ou 70% (setenta por cento).** Para a aplicação de percentuais diferentes dos previstos nesta MP a empresa deverá, obrigatoriamente, estabelecer os percentuais através de CCT, ou ACT;
- Na hipótese de celebração de Acordo com percentuais diversos do que consta na MP haverá alteração, também, na forma de percepção do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- Se pactuado por acordo individual escrito, empresa e empregado podem negociar somente os percentuais de 25%, 50% e 70% de redução de jornada e trabalho;

## **2) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

- As empresas poderão acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher, na qualidade de segurado facultativo, para o Regime Geral de Previdência Social;
- **Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado NÃO poderá manter as suas atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância,** sob pena de ficar descharacterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho. Se a descharacterização acontecer fica a empresa sujeita às seguintes sanções: I - pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; II - penalidades previstas na legislação; e III - sanções previstas em CCT, ou ACT;
- **A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante todo o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado.**

## **3) BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

Em relação ao pagamento do Benefício Emergencial (BEm), este será custeado com recursos da União, mediante disponibilidade orçamentária, seja para empregados que tiverem acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; seja para empregados que tiveram suspensos temporariamente o seu contrato de trabalho.

A primeira parcela do benefício será paga no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da celebração do acordo, e as seguintes exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para que o empregado possa receber o benefício no prazo acima descrito a empresa deve informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo.

Caso o envio da informação não ocorra neste prazo o empregado receberá a primeira parcela no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pela empresa. E, ainda, se a empresa não prestar a informação dentro do prazo de 10 (dez) dias ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Cabe ressaltar que a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador, bem como a forma de concessão e pagamento do BEm; e a forma de interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Bem ainda serão objeto de ato do Ministério do Trabalho. Todavia, já resta definido que o BEm, será operacionalizado e pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

**Valor do Benefício:** o valor do Benefício Emergencial (BEm) terá como base de cálculo o valor da parcela do Seguro-Desemprego a que o empregado teria direito.

**Exceções ao recebimento do Benefício:** trabalhadores com benefícios de prestação continuada (BPC) do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ou que já recebam o Seguro-Desemprego, ou estejam em gozo do benefício de qualificação profissional prevista no artigo [2º-A da Lei nº 7.998/1990](#), e os empregados com contrato de trabalho intermitente não têm direito ao Benefício Emergencial.

**Forma de recebimento do benefício:** o empregado beneficiário poderá receber o Benefício Emergencial na instituição financeira em que possuir conta poupança, ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações ao Ministério da Economia. Na hipótese de não ser localizada conta-poupança de titularidade do beneficiário a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do BEm por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário.

### **IMPORTANTE:**

O trabalhador que receber indevidamente parcela do BEm estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas do referido Benefício relativas ao mesmo acordo ou a acordos diversos, ou com futuras parcelas de abono salarial, ou de seguro-desemprego a que tiver direito, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a referida compensação.

## **AJUDA COMPENSATÓRIA**

O BEm poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, da ajuda compensatória seja para acordos de redução de jornada e salário, seja para os acordos de suspensão do contrato de trabalho e seguirá as seguintes regras:

- Deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito;
- Não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS;
- Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.

## **GARANTIA DE EMPREGO/ESTABILIDADE**

Os empregados que receberem o Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho terão assegurada a garantia provisória no emprego nas seguintes situações:

- **Durante o período acordado** de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, e;
- Após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, **por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão**;
- No caso da empregada gestante será por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário, ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da estabilidade decorrente da licença maternidade;
- Ocorrendo a dispensa de empregado sem justa causa durante o período da estabilidade a empresa está sujeita ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

Indenização	Redução de jornada de trabalho/salário
50% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade	Igual ou superior a 25% e inferior a 50%
75% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade	Igual ou superior a 50% e inferior a 70%
100% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade	Superior a 70% ou suspensão temporária do contrato de trabalho

## **OBSERVAÇÕES:**

**1.** Os prazos da garantia provisória no emprego já existentes e decorrentes dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário, ou de suspensão de contrato de trabalho estabelecidos anteriormente com base em decreto e reconhecimento de calamidade pública ficarão suspensos na hipótese de novo pedido e recebimento do Benefício Emergencial (BEm) previstos em novo decreto estabelecendo calamidade pública, e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego deste último decreto;

**2.** Esta garantia de emprego não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo, ou dispensa por justa causa do empregado.

## **4) RENEGOCIAÇÃO DE ACORDOS E CONVENÇÃO COLETIVA**

As CCT's, ou os ACT's celebrados anteriormente à publicação do regulamento poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação do regulamento.

## **5) POSSIBILIDADE DE ACORDOS INDIVIDUAIS**

As medidas de redução de jornada e salário, ou suspensão do contrato de trabalho poderão ser implementadas por meio de acordo individual escrito, SOMENTE nas seguintes situações:

- para empregado com salário igual ou inferior à metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- para empregados que possuam diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a 02 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- nos casos de **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%**;
- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

**Para os empregados que não se enquadrem nas situações postas acima, as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho somente poderão ser estabelecidas por CCT ou ACT.**

**Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria** a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual **escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas acima houver o pagamento, pela empresa, de ajuda compensatória mensal que deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação ao recebimento do Benefício Emergencial.**

## **6) FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO E SUSPENSÃO DE PRAZO EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS**

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta MP sujeitam os infratores a multa. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrentes observará os dispositivos referentes às penalidades administrativas previstas na CLT, não sendo aplicado o critério da dupla visita e atuação apenas orientadora dos fiscais do trabalho.

## **7) CANCELAMENTO DE AVISO PRÉVIO**

Empresa e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso e adotar as medidas estabelecidas por esta MP. E, na hipótese de cancelamento do aviso prévio, as partes poderão adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.